

ARBEIT UND SOZIALE GERECHTIGKEIT

ALGORITHMISCHES MANAGEMENT

Bewusstsein, Risiken und Reaktion der Sozialpartner

Abschlussbericht

Barbora Holubová
September 2022



Algorithmische Managementinstrumente werden bei der Rekrutierung, Überwachung sowie täglichen Entscheidungsfindung der Beschäftigten eingesetzt. Nur ein Drittel der Befragten ist sich der Existenz solcher Instrumente und deren Einsatz an ihrem Arbeitsplatz bewusst.



Ein Drittel der Beschäftigten hat die Gewerkschaften bei dem Thema automatische Überwachung nicht wahrgenommen. Sie fordern mehr Maßnahmen, um die Transparenz in Bezug auf algorithmisches Management zu erhöhen.



Tarifverhandlungen, die auf algorithmisches Management abzielen, sind selten, jedoch gibt es bereits mehrere Beispiele für Tarifverträge und Vereinbarungen. Diese müssen genauer betrachtet werden.

ALGORITHMISCHES MANAGEMENT

Bewusstsein, Risiken und Reaktion der Sozialpartner



Automatische Überwachungstools und Leistungsüberwachung, die unangemessenen Druck und Eingriffe in die Privatsphäre verursachen, werden häufig nicht nur in Call-Centern und im Einzelhandel, sondern auch in Büros und bei der Arbeit von zu Hause aus eingesetzt. Trotz der Tatsache, dass das Bewusstsein für die Verwendung und die Risiken des algorithmischen Managements relativ hoch ist, fordern Arbeitnehmer_innen mehr Maßnahmen zur Risikominderung, indem sie Algorithmen erkennen, verstehen, wie sie funktionieren, und sicherstellen, dass ihre Zustimmung für ihre Verwendung erforderlich ist.



Während die meisten Gewerkschaften bereits gegen den unethischen Einsatz algorithmischer Tools vorgegangen sind und Beratungen mit Arbeitgeber_innen eingeleitet haben, sind in Tarifverträgen festgelegte Klauseln zu den Regeln und Bedingungen des algorithmischen Managements nicht sehr verbreitet. Gewerkschaften auf allen Ebenen wird empfohlen, die Kapazitäten und die Zusammenarbeit zu erhöhen, um die Abdeckung des riskanten algorithmischen Managements in Tarifverträgen zu verbessern.



Abgesehen von Schulungen zum Schutz personenbezogener Daten haben Arbeitnehmer_innen von Arbeitgeber_innen selten eine Aufforderung zur Zustimmung oder Schulung in Bezug auf algorithmisches Management erhalten. Die Erwartungen der Arbeitnehmer an die Arbeitgeber_innen sind diesbezüglich sogar noch höher als die der Gewerkschaften. Arbeitgeber_innen sind aufgefordert, die Transparenz erheblich zu erhöhen und detaillierte Informationen über die Funktionsweise und den Zweck von Algorithmen bereitzustellen.

Weitere Informationen zum Thema erhalten Sie hier:
www.fes.de/stiftung/internationale-arbeit

ARBEIT UND SOZIALE GERECHTIGKEIT

ALGORITHMISCHES MANAGEMENT

Bewusstsein, Risiken und Reaktion der Sozialpartner

Abschlussbericht



Dieser Bericht wurde vom Central European Labour Studies Institute in Zusammenarbeit mit dem Competence Center on the Future of Work (Kompetenzzentrum zur Zukunft der Arbeit) der Friedrich-Ebert-Stiftung für UNI Europa erstellt.

Inhalt

1	EINLEITUNG	2
2	METHODIK	2
3	BEWUSSTSEIN IN BEZUG AUF DEN EINSATZ UND DIE RISIKEN VON ALGORITHMISCHEM MANAGEMENT	3
4	REAKTION DER GEWERKSCHAFTEN ZUR VERMEIDUNG ODER MINDERUNG DER MIT DER NUTZUNG VON AM VERBUNDENEN RISIKEN	6
4.1	Gewerkschaftliche Praktiken.....	6
4.2	Tarifverhandlungen	7
4.3	Erwartungen der Beschäftigten an gewerkschaftliche Massnahmen.....	10
5	PRAKTIKEN DER ARBEITGEBER_INNEN ZUR MINDERUNG DER DURCH AM VERURSACHTEN RISIKEN	11
5.1	Praktiken der Arbeitgeber_innen.....	11
5.2	Erwartungen der Beschäftigten bezüglich der Massnahmen seitens der Arbeitgeber_innen.....	12
6	SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN	14
ANHANG		16
	Stichprobenstruktur	16
	Bibliographie.....	17
	Liste der Grafiken	17
	Liste der Tabellen	18
	Abkürzungen.....	18

1

EINLEITUNG

Der Bericht stellt die Ergebnisse einer Umfrage zum Thema Algorithmisches Management (im Folgenden als »AM« bezeichnet), seiner Nutzung und seinen Praktiken vor und befasst sich mit den durch die Nutzung von AM verbundenen Risiken aus Sicht der Beschäftigten. Algorithmisches Management als ein vielfältiger Satz von technologischen Instrumenten und Techniken zur Fernverwaltung von Arbeitskräften, die sich auf die Datenerfassung und Überwachung von Arbeitnehmer_innen stützen, um eine automatische oder halbautomatische Entscheidungsfindung zu ermöglichen (Mateescu, Nguien, 2019), wird zunehmend nicht nur in der Plattformarbeit und in Lagern, sondern auch bei Büroarbeit und an Heimarbeitsplätzen eingesetzt, wodurch die Privatsphäre und andere Arbeitsrechte der Beschäftigten in Frage gestellt werden (De Stefano, 2020). Die Sozialpartner haben vor den langfristigen negativen Auswirkungen von AM auf Gesundheit und Sicherheit, Stress und soziale Risiken sowie Diskriminierung gewarnt und spezifische Verfahren entwickelt, um die Risiken zu mindern und Unternehmen für nachteilige Folgen verantwortlich zu machen (UNI Europa, 2020, UNI Global, 2021, De Stefano, Taes, 2021).

Im Bericht wird untersucht, ob Beschäftigte über algorithmische Managementpraktiken an ihrem Arbeitsplatz informiert sind (Abschnitt 3) und ob sich Gewerkschaften an Tarifverhandlungen über algorithmisches Management an den betreffenden Arbeitsplätzen beteiligen (Abschnitt 4). Die Umfrage bildet auch die Praktiken und Bemühungen der Arbeitgeber_innen ab, die negativen Auswirkungen des Einsatzes von AM zu verhindern und zu mildern (Abschnitt 5). Die Erwartungen der Beschäftigten an Arbeitgeber_innen und Gewerkschaften hinsichtlich der Reduzierung der negativen Auswirkungen des Einsatzes von AM werden Anreize für weitere Initiativen der Sozialpartner bieten, die sich mit dem Schutz der Beschäftigten, der Privatsphäre und der Grundrechte befassen. Schließlich liefern die Schlussfolgerungen in Abschnitt 6 zusammengefasste Ergebnisse, die als Grundlage für Empfehlungen dienen.

2

METHODIK

Vom 10. Januar bis Ende Februar 2022 wurde eine Online-Umfrage mit 27 geschlossenen und offenen Fragen mit dem Datenerfassungssystem Survey Monkey in allen europäischen Ländern durchgeführt. Der Fragebogen wurde über und unter den Mitgliedern von UNI Europa in den folgenden sieben Sprachen verteilt: Deutsch, Englisch, Französisch, Italienisch, Polnisch, Schwedisch und Spanisch. Insgesamt **wurden 1.395 Antworten in die Analyse einbezogen**. Die meisten an der Analyse beteiligten Befragten arbeiten in Italien (34 Prozent), Österreich (15 Prozent) und der Schweiz (13 Prozent). Von den 43 befragten Branchen arbeiten die Befragten vor allem in der **Telekommunikationsbranche (34 Prozent)**, dem IKT- und Technologiesektor (19 Prozent), dem Finanz- und Bankensektor (16 Prozent) und in Call-Centern (8 Prozent). In Bezug auf das Eigentum an den Unternehmen, in denen die Befragten beschäftigt sind: **75 Prozent waren private Unternehmen**, 7 Prozent öffentliche und 12 Prozent gemischte private-öffentliche Unternehmen. Der Rest arbeitet in gemeinnützigen Unternehmen oder Unternehmen mit anderen Eigentumsformen. In Bezug auf den Beschäftigungsstatus waren 99 Prozent der Befragten Angestellte. Die meisten Befragten (89 Prozent) haben einen unbefristeten Standardarbeitsvertrag, 7 Prozent einen befristeten Vertrag über mehr als 12 Monate und 1 Prozent über weniger als 12 Monate. **94 Prozent der Befragten sind Gewerkschaftsmitglieder**, davon sind 48 Prozent reguläre Mitglieder und die übrigen Vertreter von Gewerkschaften auf europäischer, nationaler, sektoraler oder Unternehmensebene. 59 Prozent der Stichprobe waren Männer und 37 Prozent Frauen, von denen die meisten Beschäftigten in den Alterskategorien 51–60 Jahre (47 Prozent), 41–50 (31 Prozent), 61 Jahre und älter (7 Prozent) und unter 30 Jahre waren (3 Prozent). Der Anhang enthält weitere Einzelheiten zur Stichprobe der Befragten in der Analyse. Alle Umfrageergebnisse, einschließlich offener Antworten, untersuchen Erfahrungen und Ansichten **aus der Perspektive der Beschäftigten**.

3

BEWUSSTSEIN IN BEZUG AUF DEN EINSATZ UND DIE RISIKEN VON ALGORITHMISCHEM MANAGEMENT

Die Umfrage untersucht das Bewusstsein der Befragten in Bezug auf die Verwendung von AM-Instrumenten im Bereich der **Einstellungsalgorithmen** (CV-/Lebenslauf-Screening-Algorithmen zum Filtern von Bewerber_innen, automatisierte Vorstellungsgespräche ohne einen menschlichen Interviewer und automatische Hintergrundüberprüfungen von sozialen Medien zum Filtern der Stellenbewerber), **automatisches Kontroll- und Leistungsmanagement** (Software zur Verfolgung physischer und digitaler Mitarbeiter_innenaktivitäten, Algorithmen zum Lesen des Inhalts von Mitarbeiter_innen-E-Mails und -Nachrichten, verbraucherbezogene Bewertungssysteme zur Bewertung der Leistung und automatische Bewertung der Beschäftigten anhand von Leistungszielen). Die letzte untersuchte Gruppe von Elementen befasste sich mit der automatischen **täglichen Entscheidungsfindung am Arbeitsplatz**, wie beispielsweise der automatischen Projektion zur Planung von Schichten, Algorithmen zur Genehmigung/Ablehnung von Jahresurlauben, Protokollierung krankheitsbedingter Abwesenheiten usw., algorithmische Bewertung von Personen, um sie Teams zuzuweisen, und Algorithmen zur Zuweisung von Aufgaben und Ausführung von Aufträgen.

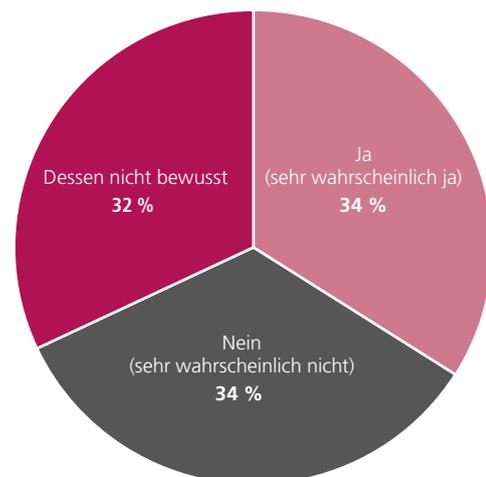
Die meisten Befragten gaben an, sich der Nutzung oder Nichtnutzung von AM-Instrumenten durch ihren Arbeitgeber_innen bewusst zu sein, aber mit unterschiedlicher Gewissheit. Im Durchschnitt gaben 34 Prozent der Befragten an, dass solche Instrumente (mit Gewissheit oder wahrscheinlich) eingesetzt werden, und der gleiche Prozentsatz der Befragten gab an, dass AM-Instrumente von ihrem Arbeitgeber_innen mit Gewissheit nicht oder wahrscheinlich nicht eingesetzt werden. Ein Drittel der Befragten bestätigte, dass sie nicht wissen, ob AM-Instrumente an ihrem Arbeitsplatz verwendet werden.

Das am häufigsten verwendete AM-Instrument sind laut den Befragten verbraucherbezogene Bewertungssysteme zur Bewertung der Leistung (52 Prozent) und Software zur Verfolgung der physischen und digitalen Aktivitäten der Mitarbeiter_innen (47 Prozent). Ein weniger genutztes automatisches Tool bezieht sich auf den Einstellungsprozess: automatisierte Vorstellungsgespräche ohne einen menschlichen Interviewer. Mehr als 58 Prozent der Befragten sind jedoch davon überzeugt, dass ein solches AM in ihrem Unternehmen nicht zur Auswahl von Bewerber_innen eingesetzt wird.

Am wenigsten bewusst in Bezug auf die Nutzung von AM sind sich die Beschäftigten im Bereich der Einstellung von Arbeitgeber_innen, insbesondere in Bezug auf die automatische Hintergrundüberprüfungen von Social Media zum Filtern von Stellenbewerber_innen (43 Prozent) und CV-/Lebenslauf-Screening-Algorithmen zum Filtern von Bewerber_innen (42 Prozent). Das mangelnde Bewusstsein für die Nutzung von AM oder die Ungewissheit, ob ein algorithmisches Instrument verwendet wird, weist auf ein geringes Maß an Transparenz und eine fehlende Regulierung der AM-Implementierung hin.

Einige Befragte gaben jedoch an, dass AM derzeit noch nicht verwendet wird, aber in naher Zukunft verwendet werden wird. Mehr als 150 Befragte nannten spezifische AM-Instrumente und den Zweck dieser Instrumente. Einige gaben an,

Grafik 1
Durchschnittliches Bewusstsein bezüglich der Nutzung von AM am Arbeitsplatz (N=1.158, in Prozent)



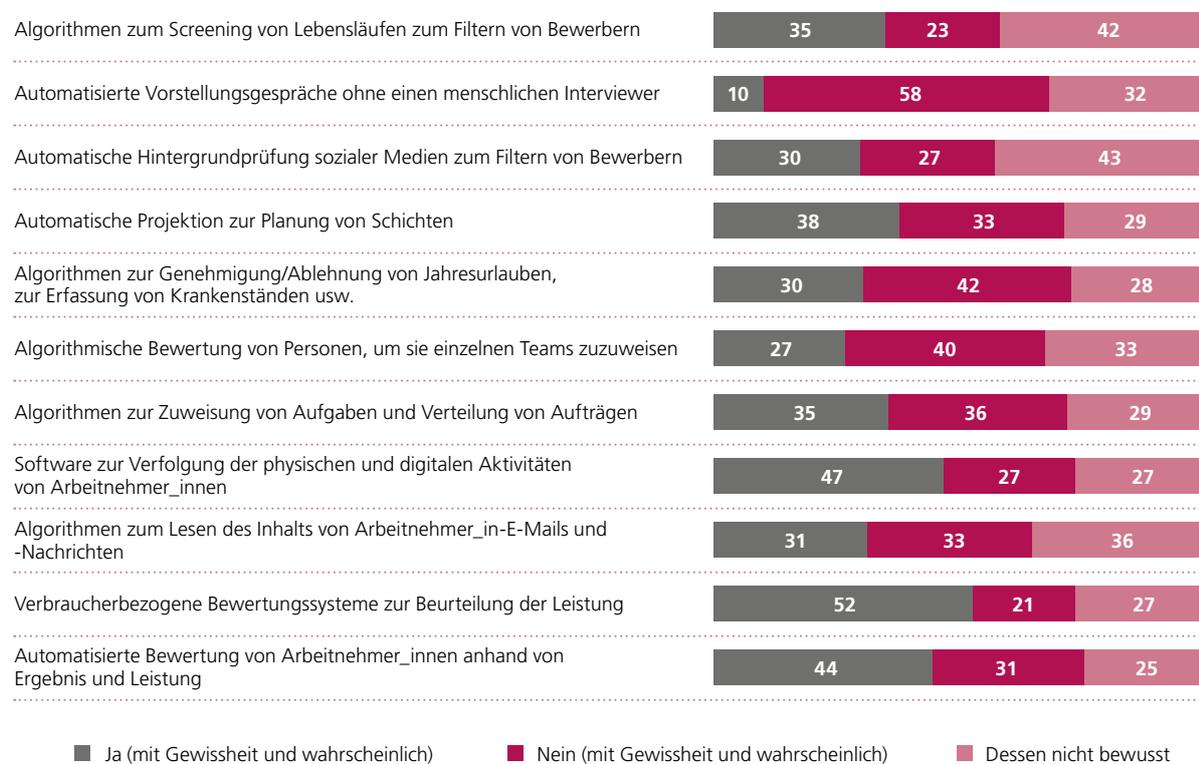
FRAGE 09: Verwendet Ihr Arbeitgeber_in algorithmische Instrumente oder Software für die Einstellung, Bewertung der Arbeit oder für andere berufsbezogene Tätigkeiten? Bitte bewerten Sie jedes der Elemente in den Zeilen anhand der Skala: Ja, mit Gewissheit. Ja, wahrscheinlich ja. Nein, eher nicht. Nein, sicherlich nicht. Mir ist nicht bekannt, dass ein solches Instrument verwendet wird.

Hinweis: Durchschnitt für alle Elemente

Quelle: UNI Europa – Umfrage zum Thema Algorithmisches Management

Grafik 2

Bewusstsein bezüglich der Nutzung von AM nach Element (N=1.158, in Prozent)

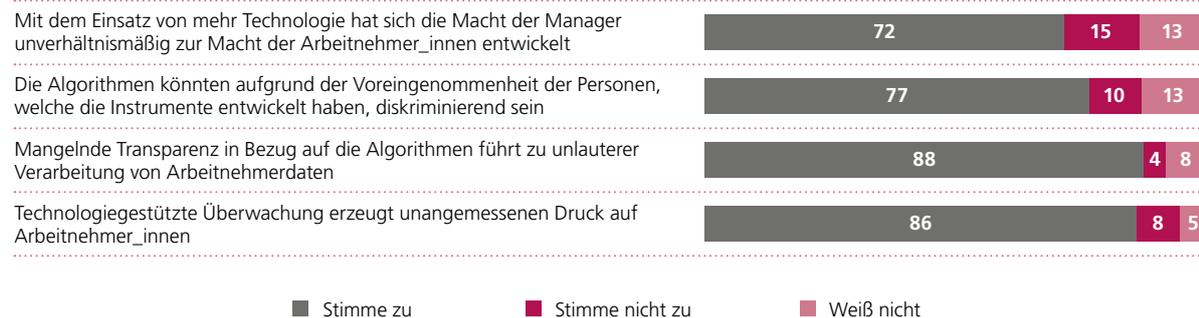


FRAGE 9: Verwendet Ihr Arbeitgeber_innen algorithmische Instrumente oder Software für die Einstellung, Bewertung der Arbeit oder für andere berufsbezogene Tätigkeiten? Bitte bewerten Sie jedes der Elemente in den Zeilen anhand der Skala: Ja, mit Gewissheit. Ja, wahrscheinlich ja. Nein, eher nicht. Nein, sicherlich nicht. Mir ist nicht bekannt, dass ein solches Instrument verwendet wird.

Quelle: UNI Europa – Umfrage zum Thema Algorithmisches Management

Grafik 3

Bewusstsein bezüglich der mit algorithmischem Management verbundenen Risiken (N=1156, in Prozent)



FRAGE 11: Stimmen Sie den folgenden Aussagen zu bzw. nicht zu? Bewerten Sie jede Aussage in den Zeilen mithilfe der Skala unten: Stimme stark zu. Stimme zu. Stimme nicht zu. Stimme überhaupt nicht zu. Weiß nicht.

Quelle: UNI Europa – Umfrage zum Thema Algorithmisches Management

dass es negative Auswirkungen oder Verletzungen ihrer Privatsphäre und anderer Rechte gegeben habe. Nachfolgend eine Zusammenfassung der AM-Tools, mit denen die Mitarbeiter_innen vertraut sind:

Viele Befragte beschwerten sich darüber, dass ihre Tätigkeiten, Aufgaben und sogar Papierausdrucke über GPS, Microsoft 365 und andere Tools verfolgt werden, wobei der Arbeitgeber argumentierte, dass dies erforderlich sei, um die »Sicherheit« des Unternehmens zu gewährleisten.

Permanente Überwachung den ganzen Tag und zu jeder Zeit, Nachverfolgung, ob Maus oder Tastatur länger als 10 Minuten nicht benutzt werden, selbst wenn die Beschäftigten eine Pause einlegen, Messung der täglichen Mittagspause, was zu einem schlechten Ranking und den Verfall von Überstunden führen kann.

Einige Befragte verrieten, dass sie regelmäßig digitale Pflichtschulungen mit Prüfungen absolvieren müssen und vom Arbeitgeber sogar mit Nachkontrollen überrascht werden. Arbeitgeber setzen angeblich auch Tools ein, um Nachrichten zu versenden und anschließend die Reaktion des Empfängers zu analysieren.

In Bezug auf die Datenerhebung und die geringe Transparenz über deren Nutzung sind Beschäftigte in vielen Fällen gezwungen, Cookies und ähnlichen Datenschutzbarrieren zuzustimmen, damit Systeme überhaupt funktionieren und Arbeitnehmer frei arbeiten können.

Call-Center-Mitarbeiter_innen sind einer mehrfachen und ständigen Überwachung sowie Aufzeichnung von Telefongesprächen, der Zeit, die mit Kundennetzwerkanalysen verbracht wird, Analysen der Geschwindigkeit der Beschäftigten bei der Ausführung von Anfragen und Überwachungskameras, Spracherkennung usw. ausgesetzt. Es gibt auch ein Affinitätssystem, das formal verwendet wird, um die kommerziellen Eigenschaften von Kunden mit den beruflichen Eigenschaften von Call-Center-Mitarbeiter_innen abzugleichen.

Andererseits wird AM auch verwendet, um Konflikte zwischen dem Flugverkehr vorherzusagen. Dabei wird die Kapazität der Flugsicherungssektoren in Echtzeit gemäß den bestätigten Flugplänen berechnet und aktualisiert. Manager_innen verwenden Tools, um Beförderungen nach Auswertung von Zielvereinbarungen vorzuschlagen, und KI kann in einigen Fällen viele Informationen innerhalb eines Unternehmens liefern, z. B. wie Genehmigungen beantragt werden, wann ein Gehaltsscheck erhalten wird, was zu tun ist, wenn ein Problem mit dem PC vorliegt und andere nützliche Informationen. In Bezug auf AM zur Zuweisung von Aufgaben und Abwicklung von Aufträgen wird in einigen Unternehmen eine Anwendung verwendet, um E-Mails zu verteilen, die von Abteilungen oder Arbeitsbereichen gesendet werden.

Arbeitnehmer_innen sind sich der mit AM verbundenen Risiken sehr bewusst. Im Durchschnitt stimmen 80 Prozent der Befragten zu (stark zu oder zu), dass der Mangel an Transparenz in Bezug auf Algorithmen zu einer unfairen Verarbeitung von Beschäftigtendaten führt oder, dass die technologiegestützte Überwachung einen unangemessenen Druck auf die Arbeitnehmer_innen ausübt. Das hohe Bewusstsein bezüglich der mit der Nutzung von AM verbundenen Risiken könnte durch die früheren Aktivitäten von UNI Europa unter ihren Mitgliedern beeinflusst werden und Arbeitnehmervertreter_innen einbeziehen, wenn es um den Informationsaustausch über die Herausforderungen durch AM geht. Andererseits scheint es keinen Unterschied in der Risikowahrnehmung zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Nichtmitgliedern zu geben. Allerdings ist der Anteil der Nichtmitglieder in der Stichprobe (5,5 Prozent der Befragten) zu gering, um diese Schlussfolgerung zu bestätigen.

4

REAKTION DER GEWERKSCHAFTEN ZUR VERMEIDUNG ODER MINDERUNG DER MIT DER NUTZUNG VON AM VERBUNDENEN RISIKEN

Die Umfrage befasst sich zudem näher mit der Reaktion der Gewerkschaften zur Vermeidung oder Minderung der mit der Nutzung von AM verbundenen Risiken. Die Befragten wurden gefragt, ob sie sich Initiativen oder Maßnahmen seitens der Gewerkschaften bewusst sind, die sich mit den mit der Nutzung von AM verbundenen Risiken oder anderen Aspekten der automatisierten Einstellung, Überwachung oder Entscheidungsfindung im Zusammenhang mit der Arbeit befassen. Die Befragten äußerten auch ihre Erwartungen darüber, wie Gewerkschaften sich mit den durch AM ergebenden Herausforderungen umgehen sollten.

4.1 GEWERKSCHAFTLICHE PRAKTIKEN

In Bezug auf gewerkschaftliche Maßnahmen zur Bewältigung der mit der Nutzung von AM verbundenen Risiken deuten die Ergebnisse darauf hin, dass die meisten Befragten eine der Aktivitäten zur Bewältigung der mit AM verbundenen Risiken erlebt haben. Nur 27 Prozent der Befragten haben keine Kenntnis von solchen Maßnahmen. Die häufigste Maßnahme war die Auseinandersetzung mit Überwachungssoftware (49 Prozent) und Software im Zusammenhang mit Einstellung und

Leistungsbewertung (25 Prozent). Darüber hinaus gaben 19 Prozent der Befragten an, dass Gewerkschaften das Thema AM im Rahmen von Tarifverhandlungen angesprochen hätten. Weniger häufig genannt wurden individuelle Beratungen zu ethischen Aspekten in Bezug auf AM oder die Bereitstellung von Schulungen oder Informationsveranstaltungen.

Die Befragten identifizierten in ihren offenen Antworten auch weitere spezifische Praktiken:

- Die Gewerkschaft hat eine umfassende Analyse der Datenethik zu Beschäftigendaten und arbeitsbezogenen Daten durchgeführt. Die Gewerkschaft diskutiert auch umfassender Fragen im Zusammenhang mit künstlicher Intelligenz.
- Dies betrifft die Umsetzung von Flex-Office und das Recht auf Nichterreichbarkeit.
- Die Nachfragen des Betriebsrats werden mit »nichts zur Überwachung der Mitarbeiter_innen ...« beantwortet. Bleibt die Frage: Ist das glaubwürdig? Input oder weitere Informationen dazu wären daher nützlich.

Tabelle 1

Gewerkschaftliche Maßnahmen und Praktiken zum Umgang mit Risiken im Zusammenhang mit AM (N=986, in Prozent, Mehrfachantworten möglich)

Gewerkschaftliche Maßnahme	%
Gewerkschaften haben Probleme mit Überwachungssoftware angesprochen.	49 %
Gewerkschaften haben Einwände gegen ein Software-Tool zur Einstellung, Bewertung von Arbeit oder anderen berufsbezogenen Tätigkeiten erhoben.	25 %
Die Gewerkschaften haben den Arbeitgeber_innen zur ethischen Nutzung des algorithmischen Managements konsultiert.	22 %
Die Gewerkschaften haben das Thema Algorithmisches Management im Rahmen von Tarifverhandlungen angesprochen.	19 %
Gewerkschaften haben Schulungen und/oder Informationsveranstaltungen zu am Arbeitsplatz eingesetzten algorithmischen Managementinstrumenten angeboten.	10 %
Die Gewerkschaften haben einzelne Beschäftigte zur Anwendung von algorithmischem Management konsultiert.	10 %
Keine der oben genannten Aussagen.	27 %
An meinem Arbeitsplatz gibt es weder Gewerkschaften noch Arbeitnehmer_innenvertreter.	1 %
Sonstiges (bitte angeben)	9 %

FRAGE 15: Wie ist Ihre Gewerkschaft oder Ihr Arbeitnehmer_innenvertreter die Risiken im Zusammenhang mit algorithmischem Management an Ihrem Arbeitsplatz angegangen? Kreuzen Sie alles an, was für Sie zutrifft.

Quelle: UNI Europa – Umfrage zum Thema Algorithmisches Management

- Der Betriebsrat hat eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen.
- Wir haben Personaldaten gemäß der DSGVO diskutiert und um zusätzliche Informationen gebeten, die nicht offiziell bereitgestellt wurden. Aufgrund des persönlichen Kontakts mit den relevanten Personen im Unternehmen wurden jedoch bestimmte Informationen auf Anfrage bereitgestellt.

Obwohl sie Gewerkschaftsmitglied sind, haben jedoch nicht alle Befragten umfassende Informationen über solche Maßnahmen oder Praktiken erhalten. Ungefähr 4 Prozent der Befragten gaben an, dass sie kein solches Wissen haben oder nicht einmal wissen, was die Gewerkschaftsorganisation auf Unternehmensebene tut. Dies wurde in den offenen Antworten deutlich gemacht.

Darüber hinaus kam Kritik an den Gewerkschaften für mangelnden Einsatz beim Thema AM in den Antworten der Befragten zum Ausdruck. Einige Befragte beschwerten sich darüber, dass sie keine Informationen über Gewerkschaftsaktivitäten hätten, auch aufgrund der Pandemie, und erklärten, dass sie eine stärkere partizipative Entscheidungsfindung bezüglich Themen zu AM erwarten.

4.2 TARIFVERHANDLUNGEN

Tarifverhandlungen gelten als eines der wirksamsten Instrumente der Sozialpartner, um Arbeitgeber_innen davon abzuhalten, AM einzusetzen, um Arbeitnehmer_innenrechte zu verletzen und Beschäftigte den negativen Auswirkungen von AM auszusetzen. Ein Tarifvertrag kann Regelungen bezüglich algorithmischem Management umfassend adressieren und Regelungen in Bezug auf Transparenz, Zweckbestimmung und Nichtdiskriminierung der Belegschaft festlegen.

Die Umfrage untersucht das Vorhandensein eines Tarifvertrags, der sich mit AM befasst. Wir haben die Befragten gefragt, ob es einen Tarifvertrag zu AM gibt und wenn ja, welche konkreten Maßnahmen, welche Aspekte von AM in die Verhandlungen einbezogen werden müssen, und vor allem Beispiele für solche Tarifverträge zu nennen.

Ein Tarifvertrag, der die Nutzung von AM adressiert und regelt und gleichzeitig Risiken mindert, ist selten. Konkrete Kenntnisse über eine solche Vereinbarung oder konkrete Maßnahmen haben die Befragten nicht. Einige Befragte gaben an, dass kein Tarifvertrag in Kraft war oder dass ein Tarifvertrag in Kraft ist, aber keine Probleme in Bezug auf das algorithmische Management anspricht.

Nachfolgend finden Sie einige **bemerkenswerte Beispiele für Tarifverträge, die auf die Nutzung von AM abzielen** und welche die Befragten in ihren offenen Antworten beschrieben haben:

a) Spezifische Technologievereinbarung über dänische Finanzdienstleistungen

Im Rahmen eines Tarifvertrags haben die Finanzdienstleistungsgewerkschaft Dänemark (Finansforbundet) und der dänische Arbeitgeber_innenverband für den Finanzsektor (FA) eine spezielle Technologievereinbarung für Sparkassen getroffen. Diese Vereinbarung regelt die Einführung, Nutzung und Weiterentwicklung von Technologien und Systemen innerhalb der Sparkassen und legt fest, dass die Parteien gemeinsam an der Nutzung und Entwicklung von Technologien, welche die Arbeitsbedingungen, die Arbeitszufriedenheit und die Wettbewerbsfähigkeit verbessern können, arbeiten müssen.

Die Vereinbarung soll klarstellen, dass die Geschäftsführung der Sparkassen bei der Einführung neuer Technologien und Systeme die Zusammenarbeit sicherstellen muss. Weiter heißt es, dass Beschäftigte das Recht haben, mitzuzusprechen, wie Technologien und Systeme in der Arbeitssituation der Beschäftigten eingesetzt werden. Dazu gehört die Beteiligung an Entscheidungsprozessen.

In Fällen, in denen die Sparkasse einen Beratungsausschuss (samarbejdsudvalg) eingesetzt hat, soll dieser über technische Fragen beraten. Die Arbeitnehmer_innenvertreter der Ausschüsse haben ein Vorschlagsrecht für die Einrichtung einer eigenen Technologiekommission/-gruppe, die dem Ausschuss unterstellt ist.

Die Technologievereinbarung sieht darüber hinaus vor, dass es Aufgabe der Geschäftsführung der Sparkasse ist, sowohl die Technologiekommission/-gruppe als auch die zuständigen Mitarbeiter über die Einführung, den Einsatz und den Wandel der Technologie zu informieren.

Das Unternehmen muss eine schriftliche Stellungnahme vorlegen, die den Zweck, den zeitlichen Rahmen, die Funktionalität, die Wirtschaftlichkeit, den Ressourceneinsatz und die Ausrichtung an bestehenden Systemen und Prozessen verdeutlicht. Darüber hinaus muss es eine Bewertung der möglichen Folgen für das Unternehmen, die Betriebsfunktionen, das Personal, den Personaleinsatz, die Kompetenzen und das Arbeitsumfeld beinhalten.

Erwähnenswert ist in der 5-seitigen Technologievereinbarung noch, dass sie einen Komfortteil enthält, der unter anderem besagt, dass das Unternehmen verpflichtet ist, für die Umschulung oder Versetzung eines oder einer Beschäftigten zu sorgen, dessen Funktion durch die Einführung einer Technologie obsolet wird.

b) Beispiel für AM-bezogene Vorschriften: Das spanische »Gesetz für Kurierfahrer«¹:

Im Jahr 2021 einigten sich die spanische Regierung und die Sozialpartner auf Gesetzesänderungen, um Beschäftigte, die

¹ Weitere Informationen zur Verordnung finden Sie hier: <https://social.europe.eu/spains-platform-workers-win-algorithm-transparency>

an der Lieferung oder dem Vertrieb von Konsumgütern über digitale Plattformen beteiligt sind, als Arbeitnehmer_innen anzuerkennen und gleichzeitig algorithmische Transparenz zu fordern. Die wichtigsten Bestimmungen dieses Gesetzes sind wie folgt:

ARTIKEL 5. VOR DEM EINSATZ KÜNSTLICHER INTELLIGENZ:

Arbeitnehmer_innen haben das Recht, keinen Entscheidungen unterworfen zu werden, die einzig und allein auf automatisierten Variablen beruhen.

Unternehmen müssen die Gewerkschaften über den Einsatz von Systemen für Datenanalyse oder künstliche Intelligenz informieren, wenn Entscheidungsprozesse im Zusammenhang mit Personal und Arbeitsbeziehung ausschließlich auf digitalen Modellen ohne menschliches Eingreifen basieren.

ARTIKEL 10. DIGITALE NICHTERREICHBARKEIT

Die Parteien betrachten die digitale Nichterreichbarkeit als ein Recht, dessen Regulierung zur Gesundheit und zum Wohlbefinden der Beschäftigten beiträgt, da dadurch technologische Ermüdung oder Stress reduziert und das Arbeitsumfeld und die Arbeitsqualität verbessert werden.

Um die Einhaltung dieses Rechts zu gewährleisten und mögliche Ausnahmen zu regeln, wurden folgende Maßnahmen festgelegt:

- a) Das Recht der Arbeitnehmer_innen, außerhalb ihrer Arbeitszeit oder während Pausen, Genehmigungen, krankheitsbedingten Abwesenheiten oder Urlauben digitale Geräte nicht zu beachten, wird anerkannt.
- b) Arbeitnehmer_innen haben das Recht, nach Beendigung ihres Arbeitstages nicht auf Mitteilungen zu beruflichen Angelegenheiten zu reagieren.

ARTIKEL 11. DIGITALE TRANSFORMATION

In digitalen Transformationsprozessen sollen Unternehmen die gesetzlichen Vertreter der Beschäftigten über die in ihnen stattfindenden technologischen Veränderungen informieren, wenn diese relevant sind und erhebliche Auswirkungen auf die Beschäftigung haben und/oder zu erheblichen Änderungen der Arbeitsbedingungen führen können.

ARTIKEL 12. RECHT AUF PRIVATSPHÄRE UND NUTZUNG DIGITALER GERÄTE AM ARBEITSPLATZ

Gemäß der Verordnung müssen Unternehmen unter Beteiligung der gesetzlichen Arbeitnehmervertreter Protokolle erstellen, in denen die Kriterien für die Nutzung der den Beschäftigten zur Verfügung gestellten digitalen Geräte festgelegt werden.

Die Umfrage fragte zudem nach bereits in Tarifverhandlungen eingebundenen AM-Maßnahmen. Weitere Tarifverträge beschränken sich nur auf den Schutz personenbezogener Daten (DSGVO), und es sind keine weiteren Regeln zur Nutzung oder Kontrolle von AM-Tools enthalten. Einige Befragte nannten jedoch inspirierende Vorschriften in Bezug auf die Datenerfassung und andere Themen im Zusammenhang mit AM, die in ihre Tarifverträge aufgenommen wurden. Die Befragten gaben an, dass ihr Tarifvertrag Maßnahmen in Bezug auf die Transparenz der Datenverwendung, die Nichtverwendung von Daten, die zu disziplinarischen Zwecken erhoben wurden, und die Vertraulichkeit von Daten enthält, während die Beschäftigten ausführlich über die Verwendung ihrer personenbezogenen Daten durch den/die Arbeitgeber_in informiert werden. Die Erhebung von Leistungsdaten, beispielsweise von Call-Center-Teams, ist nur auf aggregierter Basis zulässig.

Es wurden spezifische Maßnahmen zur Fernsteuerung entwickelt, wie z. B. das Verbot der Echtzeitüberwachung von Beschäftigten. Die Tarifverträge legen spezifische Regeln für die ethische Nutzung und Standards des algorithmischen Managements fest, z. B. die Information der Gewerkschaften vor der Einführung eines AM-Tools und obligatorische Konsultationen zwischen Arbeitgeber_innen und Arbeitnehmer_innen, die Bereitstellung von Schulungen zum Thema algorithmisches Management und die Einrichtung von Beschwerdemechanismen. In einigen Unternehmen werden spezifische Maßnahmen in eine Betriebsvereinbarung aufgenommen, etwa eine Bestimmung, dass die Outputs/Ergebnisse von KI nachvollziehbar sein müssen.

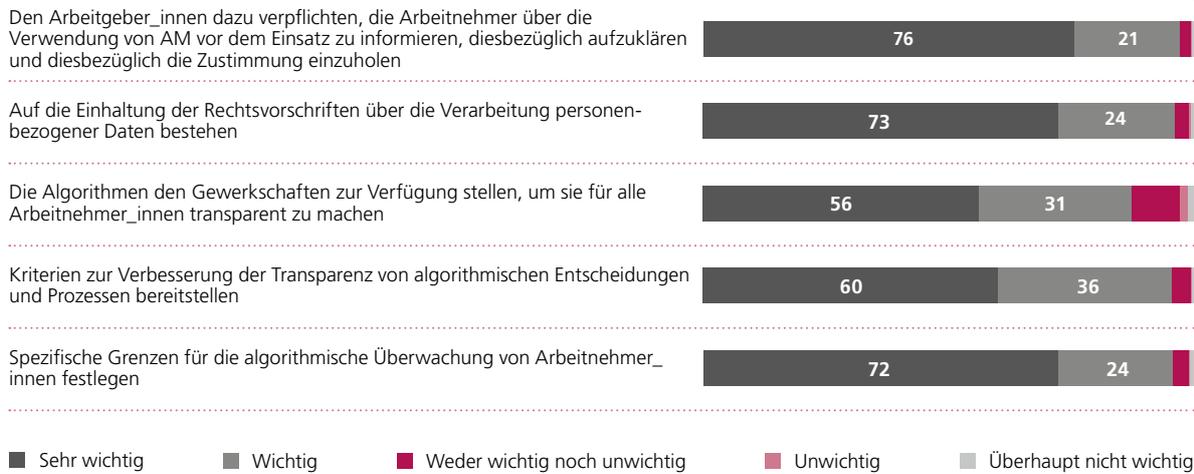
Die Befragten teilten ihre Ansichten über die Bedeutung von Aspekten im Zusammenhang mit AM, die durch Tarifverhandlungen im Hinblick auf die Risikominderung angegangen werden müssen. **Alle Aspekte wurden als sehr wichtig eingestuft.** Die wichtigsten Themen sind, den/die Arbeitgeber_in dazu zu verpflichten, die Beschäftigten über die Verwendung von AM vor seinem Einsatz zu informieren, diesbezüglich aufzuklären und diesen zu vereinbaren (76 Prozent) und auf der Einhaltung der Gesetze zur Verarbeitung personenbezogener Daten zu bestehen (73 Prozent).

Weitere Vorschläge zu Maßnahmen, die Gegenstand von Verhandlungen sein sollten:

- Schaffen der Möglichkeit, die Nutzung von AM ohne negative Auswirkungen auf die Beschäftigten abzulehnen.
- Eine absolute Transparenz ist der einzige Schutz – und natürlich, füreinander einzustehen.
- Die mit dem algorithmischen Management verbundenen Risiken und die Regulierung des algorithmischen Managements können nur auf der Ebene der gesetzlichen Bestimmungen eines Landes behandelt werden.
- Wir halten die Beschäftigung aufrecht, anstatt Mitarbeiter_innen zu sagen, dass sie gehen sollen, wenn der Stress zu groß wird. Darüber hinaus sollte das Unternehmen Maßnahmen ergreifen, um die körperliche und geistige Gesundheit der Call-Center-Beschäftigten zu erhalten.
- Mehr Kontrolle über AM-Tools.

Grafik 4

Die Bedeutung der in die Verhandlungen einzubeziehenden Themen (N=969, in Prozent)



FRAGE 18: Tarifverhandlungen tragen dazu bei, die mit dem algorithmischen Management verbundenen Risiken zu regulieren und zu mindern. Was halten Sie bei Verhandlungen zur Risikominderung für wichtig? Bewerten Sie auf einer Skala, auf der 1 sehr wichtig und 5 überhaupt nicht wichtig bedeutet.

Quelle: UNI Europa – Umfrage zum Thema Algorithmisches Management

Grafik 5

Erwartungen der Beschäftigten an die Gewerkschaften hinsichtlich des adressierten AM-Risikos (N=987, in Prozent)



FRAGE 17: Welche Rolle können Gewerkschaften oder Arbeitnehmer_innenvertreter bei der Bewältigung der Risiken im Zusammenhang mit algorithmischem Management spielen? Wählen Sie bitte höchstens drei Prioritäten aus, welche die Gewerkschaft an Ihrem Arbeitsplatz bei ihren zukünftigen Maßnahmen ansprechen sollte.

Quelle: UNI Europa – Umfrage zum Thema Algorithmisches Management

Andere geäußerte Meinungen bezogen sich auf die Festlegung von Regelungen in Bezug auf die Nutzung von AM:

- Die Tätigkeit sollte dadurch nicht komplizierter werden. Stattdessen setzt mein/meine Arbeitgeber_in Änderungen nach dem Motto »Akzeptieren Sie sie oder gehen Sie« durch. Bei aller Gier da draußen muss den Menschen bewusst werden, dass KI gespeicherte Verhaltensmuster nur ohne Empathie und nur bis zum Ende der Datei anwendet.
- Das Unternehmen sollte die Belegschaft ohne digitale Intelligenz überwachen.
- Eine DSGVO-Charta wurde unterzeichnet, aber nicht, um die Beschäftigten zu schützen, sondern die Vertraulichkeit der von uns verarbeiteten Kundendaten.
- Der Tarifvertrag wurde seit vielen, vielen Jahren nicht überarbeitet.

4.3 ERWARTUNGEN DER BESCHÄFTIGTEN AN GEWERKSCHAFTLICHE MASSNAHMEN

Als Antwort auf die Frage, welche Rolle Gewerkschaften oder Arbeitnehmer_innenvertreter bei der Bewältigung der Risiken im Zusammenhang mit algorithmischem Management spielen könnten, wurden die folgenden drei Hauptprioritäten identifiziert: **Schärfung des Bewusstseins der Beschäftigten** in Bezug auf den Einsatz künstlicher Intelligenz und Sicherstellung, dass Zustimmung gegebenenfalls erhalten wird (63 Prozent), **Sicherstellung einer ethischen und sozial verantwortlichen Entwicklung des algorithmischen Managements** zum Nutzen aller, nicht nur zum Nutzen von Arbeitgeber_innen und kommerziellen Interessen (47 Prozent), und Gewährleistung starker **Tarifverhandlungen** über Technologie am Arbeitsplatz sowie Datenschutz (44 Prozent)

Weitere Vorschläge von Beschäftigten (offene Antworten):

- Möglichkeit zum Schutz personenbezogener Daten ohne Einschränkungen und Nachteile am Arbeitsplatz
- Verbot der Nutzung algorithmischen Managements
- Die Arbeitsbelastung durch Automatisierung verringern und so Stress reduzieren
- Der Wert des Menschseins steht im Vordergrund und künstliche Intelligenz steht im Dienst des Menschen und nicht umgekehrt.
- Der/die Mitarbeiter_in hat Zugriff auf die Daten seiner Vorgesetzten.

5

PRAKTIKEN DER ARBEITGEBER_INNEN ZUR MINDERUNG DER DURCH AM VERURSACHTEN RISIKEN

5.1 PRAKTIKEN DER ARBEITGEBER_INNEN

Etwa die Hälfte der Befragten (48 Prozent) hat keine Arbeitgeber_inaktivitäten erlebt, die darauf abzielen, die Transparenz der AM-Nutzung zu erhöhen. Weitere 20 Prozent haben keine Informationen über solche Praktiken. Es wurden regelmäßige und sporadische Arbeitgeber_inmaßnahmen erlebt. Im Durchschnitt haben 32 Prozent der Beschäftigten Erfahrungen mit regelmäßigen oder sporadischen Bemühungen von Arbeitgeber_innen zur Erhöhung der Transparenz gemacht, bevor AM am Arbeitsplatz eingeführt wurde.

Mit einem erhöhten Fokus auf die Arbeitgeber_innenaktivitäten im Zusammenhang mit der AM-Transparenz gaben die Beschäftigten Folgendes an: Erstens erlebten 43 Prozent der Beschäftigten regelmäßig oder manchmal, dass ihr/ihre Arbeitgeber_in über AM-Tools kommunizierte, und 32 Pro-

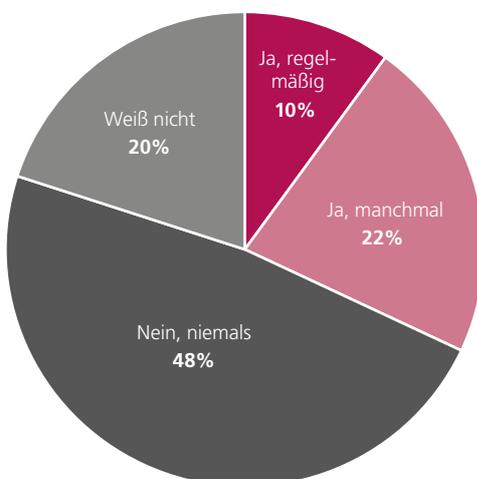
zent erlebten, dass der/die Arbeitgeber_in sie zu einer Form der AM-Überwachung konsultierte und sich mit ihnen diesbezüglich einigte. Nur 22 Prozent der Arbeitnehmer_innen erlebten, dass der/die Arbeitgeber_in um Zustimmung bat, bevor er eine algorithmische Technologie am Arbeitsplatz anwendete. Gleichzeitig wurden **53 Prozent der Beschäftigten nie um ihre Zustimmung zur Verwendung von AM gebeten, und 51 Prozent haben nie eine Schulung zur Verwendung von AM absolviert.**

Die Beschäftigten tauschten auch weitere Praktiken oder Erfahrungen der Arbeitgeber_innen aus. In einigen Unternehmen konsultiert der/die Arbeitgeber_in in der Regel die Gewerkschaft in Bezug auf die Leistungsbeurteilung, aber das bedeutet nicht, dass sie unbedingt eine Einigung erzielen. Einige Beschäftigte wurden informiert, aber nicht um Erlaubnis für die AM-Nutzung gebeten. Einige Arbeitgeber_innen haben die Arbeitnehmer_innenvertreter zu allen neuen Formen der Überwachung vor ihrer Anwendung konsultiert oder informiert, und Arbeitnehmer*innen können sich weigern, AM-Tools zu verwenden. Einige Befragte gaben an, dass solche Tools noch nicht entwickelt oder verwendet wurden, haben aber gleichzeitig Zweifel, ob sie vollständige und aktuelle Informationen von ihren Arbeitgeber_innen haben.

Die Beschäftigten gaben an, dass Arbeitgeber_innen selten vorbeugende Maßnahmen ergreifen, um die mit der Nutzung von AM verbundenen Risiken zu mindern, bevor sie die neue Technologie einführen. Eine Datenschutz-Folgenabschätzung wurde nur bei 35 Prozent der Befragten durchgeführt, während 27 Prozent der Befragten vom Arbeitsschutzbeauftragten konsultiert wurden und nur 12 Prozent der Befragten angaben, dass eine Folgenabschätzung zur Gleichstellung durch das neue AM erfolgt ist. **Mehr als 51 Prozent der Beschäftigten, die diese Frage beantworteten, hatten keine AM-Risikominderung seitens ihres Arbeitgebers oder ihrer Arbeitgeber_in erfahren.**

Die Befragten identifizierten spezifische Arbeitgeber_inpraktiken, um negative Auswirkungen durch AM anzugehen und zu mindern. Obwohl die Arbeitgeber_innen eine gewisse Risikominderung anwendeten, dienten die Tests anderen Zwecken als dem Wohlergehen der Beschäftigten. Die Auswertungen bzw. Testperioden bezogen sich auf die Stabilität bzw. Sicherheit des Systems. Einige Maßnahmen zur Risikominderung zielten auf die Auswirkungen auf Kunden/

Grafik 6
Durchschnittliche Erfahrung der Beschäftigten mit Arbeitgeber_innenpraktiken in Bezug auf AM-Transparenz (N=1077, in Prozent)



FRAGE 12: Haben Sie in den letzten drei Jahren vor der Einführung eines neuen algorithmischen Tools eine der folgenden Praktiken des Arbeitgebers erlebt? (Skala: Ja, regelmäßig. Ja, manchmal. Nein, nie. Weiß nicht)

Quelle: UNI Europa – Umfrage zum Thema Algorithmisches Management

Grafik 7

Erfahrungen der Beschäftigten mit Praktiken der Arbeitgeber_in in Bezug auf AM-Transparenz nach Art der Praktiken (N=1077, Prozent)



FRAGE 12: Haben Sie in den letzten drei Jahren vor der Einführung eines neuen algorithmischen Tools eine der folgenden vom Arbeitgeber bereitgestellten Praktiken erlebt? (Skala: Ja, regelmäßig. Ja, manchmal. Nein, nie. Weiß nicht)

Quelle: UNI Europa – Umfrage zum Thema Algorithmisches Management

Tabelle 2

Erfahrung der Beschäftigten mit den Praktiken der Arbeitgeber_innen in Bezug auf AM-Risiken (N=1031, Prozent)

Auswirkungen der Datenschutzbewertung.	35 %
Arbeitsschutzbeauftragter konsultiert.	27 %
Gleichstellungsfolgenabschätzung.	12 %
Keine der oben genannten Aussagen.	51 %
Sonstiges (bitte angeben)	4 %

FRAGE 13: Haben Sie in den letzten drei Jahren vor der Einführung neuer technologischer Tools eine der folgenden Beratungen oder Bewertungen erfahren? Bitte alle zutreffenden Antworten auswählen.

Quelle: UNI Europa – Umfrage zum Thema Algorithmisches Management

Partnerebene ab, nicht aber auf die internen Auswirkungen auf die Mitarbeiter_innen. Eine Datenschutz-Folgenabschätzung wurde gemäß DSGVO durchgeführt, allerdings auf der Grundlage etwas kryptischer Bewertungsmaßstäbe.

Die Arbeitgeber_innen bewerteten auch die möglichen Auswirkungen der Fernsteuerung auf die Beschäftigten oder boten regelmäßige Online-Schulungen zum Datenschutz und zur Einhaltung der Privatsphäre an, die für alle Mitarbeiter obligatorisch sind.

5.2 ERWARTUNGEN DER BESCHÄFTIGTEN BEZÜGLICH DER MASSNAHMEN SEITENS DER ARBEITGEBER_INNEN

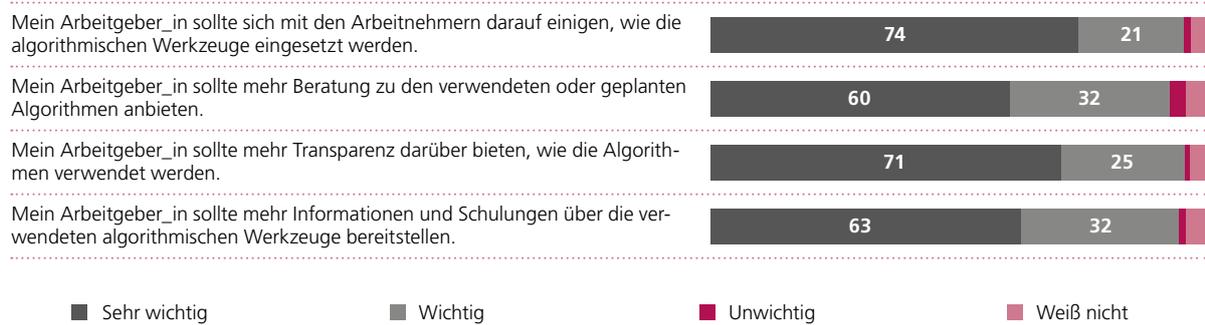
Die Erwartungen der Beschäftigten bezüglich der Risikominderungsmaßnahmen im Zusammenhang mit AM seitens der/die Arbeitgeber_in sind hoch. Mehr als 90 Prozent der Befragten halten entweder mehr Informationen und Schulungen, mehr Transparenz, mehr Beratung oder sogar den Abschluss einer Vereinbarung mit den Arbeitnehmer_innen über den Einsatz von AM für sehr wichtig. Beispielsweise halten es 74 Prozent für sehr wichtig, dass die Beschäftigten mit den Arbeitnehmer_innen vereinbart, wie die algorithmischen Tools auf sie angewendet werden sollen, und 71 Prozent, dass der/die Arbeitgeber_in mehr Transparenz darüber bietet, wie die Algorithmen verwendet werden und wie sie funktionieren. Etwa 3 Prozent bis 4 Prozent der Befragten wussten nicht, welche Maßnahmen seitens der Arbeitgeber_innen für sie wichtig wären.

Die Befragten stellten ihre Erwartungen näher dar:

- Nach Möglichkeit sollte auf Überwachung der Mitarbeiter_innen und automatisierte/algorithmische Bewertung verzichtet werden.
- Es sollte eine qualifizierte Ethikkommission eingesetzt werden, um algorithmische Werkzeuge vor ihrem Einsatz zu prüfen.
- Dies ist nur erforderlich, wenn eine signifikante Überwachung vorhanden ist. Es sollte nur die Qualität der Arbeit überprüft werden; diese wird dann berücksichtigt.
- Bewertung vor der allgemeinen Umsetzung.
- AM besser nicht verwenden.

Grafik 8

Erwartungen der Beschäftigten hinsichtlich der Maßnahmen der Arbeitgeber_innen im Zusammenhang mit AM (N=1034, in Prozent)



FRAGE 14: Was erwarten Sie von Arbeitgeber_innen in Sachen algorithmisches Management? Bitte bewerten Sie, wie wichtig die folgenden Praktiken ihres/ihrer Arbeitgeber_in sind (Skala: Sehr wichtig. Wichtig. Unwichtig. Überhaupt nicht wichtig. Weiß nicht).

Quelle: UNI Europa – Umfrage zum Thema Algorithmisches Management

6

SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN

Der Bericht präsentiert Ergebnisse auf der Grundlage von Daten, die im Rahmen eines Online-Fragebogens zwischen Januar und Februar 2022 bei einer Stichprobe von 1.395 Beschäftigten aus allen EU-Ländern, hauptsächlich aus Italien, Österreich und der Schweiz, gesammelt wurden. Fast alle Befragten waren Gewerkschaftsvertreter_innen oder ordentliche Gewerkschaftsmitglieder, ein Drittel aus dem Telekommunikationssektor und zwei Drittel aus Privatunternehmen.

Ziel der Umfrage war es, das Bewusstsein der Beschäftigten für die AM-Nutzung, die damit verbundenen Risiken und die Bemühungen seitens der Gewerkschaften und der Arbeitgeber_innen zu untersuchen, die negativen Auswirkungen durch die Nutzung von AM zu verhindern und zu minimieren.

1. Die Ergebnisse zeigen, dass **die meisten Beschäftigten eine Vorstellung davon haben, ob AM-Instrumente verwendet werden oder nicht, wenn auch mit unterschiedlicher Gewissheit.** Ein Drittel bestätigte, dass sie nicht wissen, ob an ihrem Arbeitsplatz AM verwendet wird. Das größte Bewusstsein gilt den verbraucherbezogenen Bewertungssystemen und der Fernsteuerung der Aktivitäten der Beschäftigten. Mangelndes Bewusstsein für die Nutzung von AM oder Unsicherheit darüber, ob das algorithmische Instrument verwendet wird, weist auf geringe Transparenz und fehlende Regulierung der AM-Implementierung hin. Die Daten weisen auf ein **hohes Bewusstsein der Beschäftigten in Bezug auf verschiedene Risiken hin, die sich aus der AM-Anwendung ergeben**, von der unfairen Verarbeitung von Arbeitnehmer_innendaten aufgrund mangelnder Transparenz bis hin zu unangemessenem Druck durch technologiegestützte Überwachung.

EMPFEHLUNG 1

Das hohe Bewusstsein der Beschäftigten für den Einsatz und die Risiken von AM bestätigt die Bedeutung von Lobbyarbeit der Gewerkschaften in diesem Bereich. Es wird **empfohlen, die verschiedenen AM-Tools transparenter zu machen und ihre Auswirkungen auf die tägliche Arbeit der Mitarbeiter_innen zu überwachen, um neue, weniger sichtbare Praktiken aufzudecken, beispielsweise im Einstellungsprozess oder bei der Entscheidungsfindung des Arbeitgebers.**

2. Obwohl **die Beschäftigten mehrere Gewerkschaftsaktivitäten identifizierten**, um die mit AM verbundenen Risiken anzugehen, befassten sich die meisten von ihnen nur mit AM-Herausforderungen, wie z. B. Leistungsbewertung und Kontrolle der Beschäftigten. Die Bereitstellung umfangreicher Informationen oder Schulungen zur Nutzung von AM oder die Einbeziehung des Themas in Tarifverhandlungen waren selten. Rund **30 Prozent der Befragten bemerkten keine gewerkschaftlichen Aktivitäten diesbezüglich.** Darüber hinaus waren **kritische Stimmen über die Passivität der Gewerkschaften** und die fehlende Unterstützung seitens der Gewerkschaften relativ laut.

EMPFEHLUNG 2a

Es wird empfohlen, **dass das Wissen von Gewerkschaftsvertreter_innen** über den Einsatz von AM und seine Auswirkungen unterstützt und vertieft wird, um ihnen genaue Informationen über die Praktiken der Arbeitgeber_innen und die effektive Durchsetzung der Regulierung von AM auf nationaler, sektoraler oder Unternehmensebene zu liefern.

EMPFEHLUNG 2b

Wo immer die Arbeitnehmer_innenvertretung schwach ist, **sollte die Organisation und Kapazität lokaler Gewerkschaften bei ihren Interessenvertretungen erhöht werden.** Beispielsweise können AM-Kontrolle, nicht transparente Überwachung und andere Maßnahmen, die mit menschenwürdigen Arbeitsbedingungen unvereinbar sind, ein Impuls zur Mobilisierung von Gewerkschaftsaktivitäten sein.

3. Tarifverhandlungen gelten als wirksames Instrument zur Bekämpfung und Minderung der Risiken von AM. Trotz der **derzeit geringen Abdeckung des AM-Themas in Tarifverhandlungen** wurden durch die Umfrage mehrere **bemerkenswerte Praktiken** identifiziert, die anderen als Orientierungshilfe dienen können, wie beispielsweise die Technologievereinbarung bei dänischen Finanzdienstleistungen oder algorithmische Transparenz

am Arbeitsplatz aus Spanien, die das Recht auf Privatsphäre und Nichterreichbarkeit befürwortet, um die Nutzung von AM zu regulieren. Die Verhandlungsführung könnte jedoch durch die insgesamt geringe Abdeckung durch CB und CBA in Ländern wie Polen und anderen osteuropäischen Ländern beeinflusst werden.

EMPFEHLUNG 3

Für UNI Europa und andere Sozialpartner auf EU-Ebene und auf nationaler Ebene wird empfohlen, **Kapazitäten zu bündeln und mehr bewährte Verfahren zu Vorschriften und Tarifverträgen zu identifizieren**, einschließlich des gesamten Prozesses von der Initiierung (argumentative Unterstützung), Durchsetzung und Umsetzung von Vorschriften bis hin zur Überwachung ihrer Einhaltung. **Darüber hinaus sollte ein Reservoir an bewährten Praktiken**, das anderen Gewerkschaften und Interessengruppen als Sammlung von Ideen dienen wird, aufgebaut werden.

4. Die Befragten bewerten **alle befragten Aspekte von Maßnahmen zur Bewältigung des AM-Risikos mit hoher Bedeutung**. Maßnahmen zur Verpflichtung der Arbeitgeber_innen, die Beschäftigten über eingesetzte AM zu informieren, diesbezüglich aufzuklären und ihr zuzustimmen, um auf die Einhaltung der Gesetze zur Verarbeitung personenbezogener Daten zu bestehen, sollten in Tarifverhandlungen aufgenommen werden. Die Beschäftigten teilen auch spezifische Maßnahmen in Bezug auf die ethische Verwendung von AM, rückverfolgbare Ergebnisse oder die Möglichkeit, sich zu beschweren, stimmen der Anwendung von AM zu und begrenzen sogar schädliche AM-Praktiken.

EMPFEHLUNG 4

Wissen und Ideen über mögliche spezifische Maßnahmen, die in Tarifverträge aufgenommen werden könnten, erweitern und sammeln, um AM-Risiken **durch regelmäßige und einfache Befragungen von Gewerkschaftsmitgliedern anzugehen**. Erstellung einer Vorlage für eine umfassende Tarifvereinbarung, die bestimmte Aspekte von AM behandelt, und Bereitstellung zur allgemeinen Verwendung.

5. Die Beschäftigten gaben in der Umfrage an, dass Gewerkschaften ihren Schutz vorrangig auf AM-Herausforderungen konzentrieren sollten. Die Beschäftigten erwarten von den Gewerkschaften, dass sie das **Bewusstsein der Beschäftigten für den Einsatz von künstlicher Intelligenz schärfen und dafür sorgen, dass gegebenenfalls Zustimmung eingeholt wird**, um eine **ethisch und sozial verantwortliche Entwicklung des algorithmischen Managements** zum Nutzen aller, nicht nur der/die Arbeitgeber_in und kommerzieller Interessen sicherzustellen und **starke Tarifverhandlungen**

gen über Technologie am Arbeitsplatz und Datenschutz zu gewährleisten.

EMPFEHLUNG 5

Es wird empfohlen, dass Gewerkschaftsorganisationen auf den verschiedenen Ebenen **Arbeitspläne und Maßnahmen in diesem Bereich von AM anpassen, um sie an die Erwartungen der Mitglieder anzupassen: spezifische Initiativen** zu planen, die auf die Erkennung der AM-Betriebsweise abzielen und dabei darauf zu bestehen, dass der/die Arbeitgeber_in die Zustimmung der Mitarbeiter_innen einholen und klare ethische Regelungen in Bezug auf die Nutzung von AM durchsetzen muss. Die Gewerkschaften müssen auch **ihre Anstrengungen zur Ausarbeitung und Durchsetzung von Tarifverträgen** zu AM, einschließlich ihrer ordnungsgemäßen Umsetzung, verstärken.

6. Von Seiten der Arbeitgeber_innen hat die Hälfte der Arbeitnehmer_innen keine Aktivität zur Bewältigung oder Vorbeugung von AM-Risiken erlebt, wurde nie um Zustimmung gebeten oder erhielt keine Schulung zur AM-Nutzung. Selbst wenn einige Regeln festgelegt wurden, haben die Arbeitnehmer_innen Zweifel an ihrer Einhaltung. **In Anbetracht der geringen Maßnahmen seitens der Arbeitgeber_innen zur Bewältigung von AM-Risiken erwarten die Beschäftigten hier eine Änderung**. Die meisten Befragten möchten, dass die Arbeitgeber_innen vor der Implementierung mit ihnen vereinbaren, welches AM verwendet wird, die Transparenz zu Verwendung und Zweck von Algorithmen erhöht wird und den Arbeitnehmer_innen eine Schulung zu den AM-Tools angeboten wird.

EMPFEHLUNG 6

Die Erwartungen der Beschäftigten an die Arbeitgeber_innen in Bezug auf Transparenz und Zweck von AM können als Leitlinie für die Gewerkschaften dienen, um Arbeitnehmer_innen wirksam zu vertreten. **Eine Empfehlung für Arbeitgeber_innen besteht darin, den Beschäftigten und ihren Anforderungen** in Bezug auf AM-Themen sowie ihre verschiedenen Aktivitäten zuzuhören, um die Transparenz zu verbessern und mehr Regelungen für AM festzulegen. Der Versuch, die Erwartungen der Beschäftigten zu erfüllen, **wird sich für alle auszahlen**.

ANHANG

STICHPROBENSTRUKTUR

KATEGORIE	NUMMER	PROZENTSATZ
Antworten insgesamt	1.402	
In die Analyse einbezogene Antworten	1.395	100 %
LÄNDER		
Italien	479	34,2 %
Österreich	204	14,6 %
Schweiz	176	12,6 %
Polen	87	6,2 %
Frankreich	84	6,0 %
Belgien	66	4,7 %
Spanien	53	3,8 %
Schweden	41	2,9 %
Irland	40	2,9 %
Deutschland	34	2,4 %
Finnland	24	1,7 %
Island	19	1,4 %
Norwegen	15	1,1 %
Sonstige (weniger als 1 %)	74	5,3 %
SEKTOREN		
Telekommunikationsbranche	471	33,8 %
ICTS-Sektor (Information, Kommunikation, Technologie und Dienstleistungen)	207	14,8 %
Call-Center und Unternehmensdienstleistungen	108	7,7 %
Bankensektor	97	7,0 %
Versicherungssektor	67	4,8 %
Medienbranche (Print, Fernsehen, Radio, Internet usw.)	63	4,5 %
Technologiesektor	50	3,6 %
Handel	41	2,9 %
Finanzindustrie	40	2,9 %
Sozial-/Medizin-/Bildungssektor	22	1,6 %
Postdienstleistungen	21	1,5 %
Sozialversicherung	16	1,1 %
Pflegebereich (Pflege- und Heimpflege)	14	1,0 %
Sonstiges (weniger als 1 %)	163	11,7 %
BESCHÄFTIGUNGSSTATUS		
Im Angestelltenverhältnis		98,0 %
Selbstständiger Auftragnehmer (selbstständig)		0,5 %
Sonstiges		1,5 %
GEWERKSCHAFTLICHE ORGANISATION		
Mitglied einer Gewerkschaft	661	47,1 %
Vertreter_in einer Gewerkschaft auf Ebene der Niederlassung/des Arbeitsplatzes	405	28,9 %
Vertreter_in einer Gewerkschaft auf nationaler Ebene	111	7,9 %
Vertreter_in einer Gewerkschaft auf sektoraler Ebene	97	6,9 %
Nicht-Mitglied	77	5,5 %
Vertreter_in einer Gewerkschaft auf europäischer Ebene	20	1,4 %
Andere Art der Mitgliedschaft	13	0,9 %
GESCHLECHT DER BEFRAGTEN		
Männer	574	59,0 %
Frauen	360	37,0 %
Andere/möchte keine Antwort geben	36	4,0 %
ALTER DER BEFRAGTEN		
Unter 20	1	0,1 %
21–30	30	3,1 %
31–40	113	11,6 %
41–50	302	31,0 %
51–60	459	47,1 %
61 und älter	69	7,1 %

BIBLIOGRAPHIE

Mateescu, A., Nguien, A. (2019). Explainer: Algorithmic Management at the Workplace. Data & Society Research Institute. Erhältlich unter https://datasociety.net/wp-content/uploads/2019/02/DS_Algorithmic_Management_Explainer.pdf

De Stefano, Valerio (2020). »Master and Servers: Collective Labour Rights and Private Government in the Contemporary World of Work International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 36(4), 2020, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3675082>

De Stefano, V., Taes, S. (2021). Algorithmic management and collective bargaining. The Foresight Brief. ETUI. Erhältlich unter: <https://www.etui.org/sites/default/files/2021-05/Algorithmic%20management%20and%20collective%20bargaining-web-2021.pdf>

UNI Europa (2021) Workers' perspective on artificial intelligence (AI) and surveillance. Erhältlich unter: <https://www.uni-europa.org/news/a-workers-perspective-on-artificial-intelligence-ai-and-surveillance/>

UNI GLOBAL (2020). Algorithmic Management – A trade unions guide. Erhältlich unter: <https://uniglobalunion.org/report/algorithmic-management-a-trade-union-guide/>

LISTE DER GRAFIKEN

- 3 Grafik 1
Durchschnittliches Bewusstsein bezüglich der Nutzung von AM am Arbeitsplatz (N=1.158, in Prozent)
- 4 Grafik 2
Bewusstsein bezüglich der Nutzung von AM nach Element (N=1.158, in Prozent)
- 4 Grafik 3
Bewusstsein bezüglich der mit algorithmischem Management verbundenen Risiken (N=1156, in Prozent)
- 9 Grafik 4
Die Bedeutung der in die Verhandlungen einzubeziehenden Themen (N=969, in Prozent)
- 9 Grafik 5
Erwartungen der Beschäftigten an die Gewerkschaften hinsichtlich des adressierten AM-Risikos (N=987, in Prozent)
- 11 Grafik 6
Durchschnittliche Erfahrung der Beschäftigten mit Arbeitgeber_innenpraktiken in Bezug auf AM-Transparenz (N=1077, in Prozent)
- 12 Grafik 7
Erfahrungen der Beschäftigten mit Praktiken der Arbeitgeber_innen in Bezug auf AM-Transparenz nach Art der Praktiken (N=1077, Prozent)
- 13 Grafik 8
Erwartungen der Beschäftigten hinsichtlich der Maßnahmen der Arbeitgeber_innen im Zusammenhang mit AM (N=1034, in Prozent)

LISTE DER TABELLEN

- 6 Tabelle 1
Gewerkschaftliche Maßnahmen und Praktiken zum Umgang mit Risiken im Zusammenhang mit AM (N=986, in Prozent, Mehrfachantworten möglich)
- 12 Tabelle 2
Erfahrung der Beschäftigten mit den Praktiken der Arbeitgeber_innen in Bezug auf AM-Risiken (N=1031, Prozent)

ABKÜRZUNGEN

- AI** (Artificial Intelligence)
Künstliche Intelligenz
- AM** (Algorithmic Management)
Algorithmisches Management
- CB** (Collective Bargaining)
Tarifverhandlungen
- CBA** (Collective Bargaining Agreement)
Tarifvertrag
- EM** (Employer)
Arbeitgeber_in
- TU** (Trade Unions)
Gewerkschaften
- N** Anzahl der Antworten auf die jeweilige Frage

ÜBER DIE AUTORIN

Barbora Holubová, PhD., ist Forscherin am Central European Labour Studies Institute (CELSI) in Bratislava (Slowakei) und an mehreren internationalen Forschungsprojekten zu Arbeitsbeziehungen, sozialer Eingliederung und gefährdeten Gruppen beteiligt. Sie hat Erfahrung in der angewandten Sozialforschung im Bereich Arbeitsmarkt, Sozialpolitik, Geschlechterungleichheiten unter Verwendung sowohl quantitativer als auch qualitativer Datenanalysemethoden. Sie verfügt zudem über praktische Fähigkeiten in der vergleichenden Politikanalyse, dem Design von Forschungsinstrumenten und der Programmevaluation. Sie absolvierte ihr Studium der Soziologie an der Comenius-Universität in Bratislava (Slowakei) und verteidigte dort auch ihren Dokortitel mit Schwerpunkt auf soziologische Methodik, angewandte quantitative Analyse und Sozialpolitik. Bevor sie zu CELSI kam, arbeitete sie am Institut für Arbeits- und Familienforschung in der Slowakei und am Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen in Litauen.

ÜBER CELSI

Das Central European Labour Studies Institute (CELSI) ist ein gemeinnütziges Forschungsinstitut mit Sitz in Bratislava, Slowakei. Es fördert multidisziplinäre Forschung zur Funktionsweise von Arbeitsmärkten und Institutionen, Arbeit und Organisationen, Wirtschaft und Gesellschaft, Ethnizität und Migration im wirtschaftlichen, sozialen und politischen Leben moderner Gesellschaften. CELSI ist bestrebt, einen Beitrag zum hochmodernen internationalen wissenschaftlichen Diskurs zu leisten. In seiner angewandten Forschung und Politikanalyse fördert CELSI einen Fokus auf mittel- und osteuropäische Länder. CELSI fördert eine intensive Zusammenarbeit mit international anerkannten Forschungseinrichtungen, um eine Brücke zwischen anerkannter internationaler Expertise und dem fundierten Wissen lokaler Experten zu schlagen. Neben akademischer Kompetenz bietet CELSI Expertendatendienste – Datenerhebung, -verarbeitung und -analyse.

IMPRESSUM

Veröffentlicht von:

Friedrich-Ebert-Stiftung |
Competence Centre on the Future of Work |
Cours Saint Michel 30a | 1040 Brüssel, Belgien

Matthias Weber, Head of Friedrich-Ebert-Stiftung
Competence Centre on the Future of Work

Verantwortliche Fachreferenten:

Inga Sabanova | Inga.Sabanova@fes.de
Oliver Philipp | Oliver.Philipp@fes.de

Weitere Informationen zum »Competence Centre on the Future of Work« finden Sie unter:

<https://futureofwork.fes.de/>

Ausführung: Petra Strauch

Die in dieser Publikation geäußerten Ansichten sind nicht unbedingt die der Friedrich-Ebert-Stiftung. Die kommerzielle Nutzung der von der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung der FES nicht gestattet.

Die kommerzielle Nutzung aller von der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung der FES nicht gestattet

ISBN: 978-3-98628-145-8

© 2022

